

**УДК 005.1**

**Фань ЧАО**

**студент**

**Московский педагогический государственный университет**

## **БАЗОВЫЕ КОМПОНЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ**

**Аннотация.** В статье раскрываются основные элементы организационной структуры организации, такие как иерархия подчинения, область контроля, централизация власти, разделение труда в организации, формализация, департментализация. Делается вывод о том, что построение эффективной организационной структуры является важнейшим шагом создания и функционирования любой организации.

**Ключевые слова:** делегирование, ответственность, контроль, централизация, специализация, формализация, департментализация.

**Fan Chao**

**student**

**Moscow Pedagogical State University**

## **BASIC COMPONENTS OF THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE**

**Abstract.** In the article the basic elements of organizational structure of the organization, such as hierarchy of subordination, area of control, centralization of power, division of labor in the organization, formalization, departmentalization are revealed. It is concluded that the construction of an effective organizational structure is the most important step in the creation and operation of any organization.

**Key words:** delegation, responsibility, control, centralization, specialization, formalization, departmentalization.

В общедоступном смысле организационная структура это в своем роде образец/шаблон устройства какой-либо компании с перечислением всех структурных подразделений, составляющих ее, и обязательным указанием связей подчиненности каждого из них. Такая модель ставит

своей целью обеспечение понимания логики деятельности предприятия и того, как о компоненты, составляющие его, взаимодействуют друг с другом. Стоит дополнительно отметить, что организационная структура описывает все формальные отношения внутри любой организации. Как следствие такого процесса - фиксирует принадлежность той или иной задачи к компетенции определенного отдела/управления/департамента.

В идеальной модели структура организации выстраивается таким образом, чтобы способствовать реализации стоящих перед ней целей и достижению задач. Например, если руководство компании нанимает на работу высококвалифицированных специалистов, но при этом внутри организации не выстроена четкая и прозрачная структура, то положительного эффекта от деятельности нанятых сотрудников не будет.

Многие из современных исследователей и публицистов отмечают, что размытая, нечеткая организационная структура ведет к возникновению массы противоречий: сотрудники начинают путать свои обязанности и задачи, управленческие решения принимаются несвоевременно и не оперативно. По итогу все результаты и успехи внутри компаний или отдельно взятого подразделения омрачаются конфликтами, недопониманием, ссорами и стрессом, отнимающими временные и моральные ресурсы специалистов. «Организационная структура как один из основных элементов архитектуры предприятия определяет распределение целей и задач руководства и персонала, т.е. данная структура является формой разделения труда по принятию и реализации управленческих решений»<sup>1</sup>.

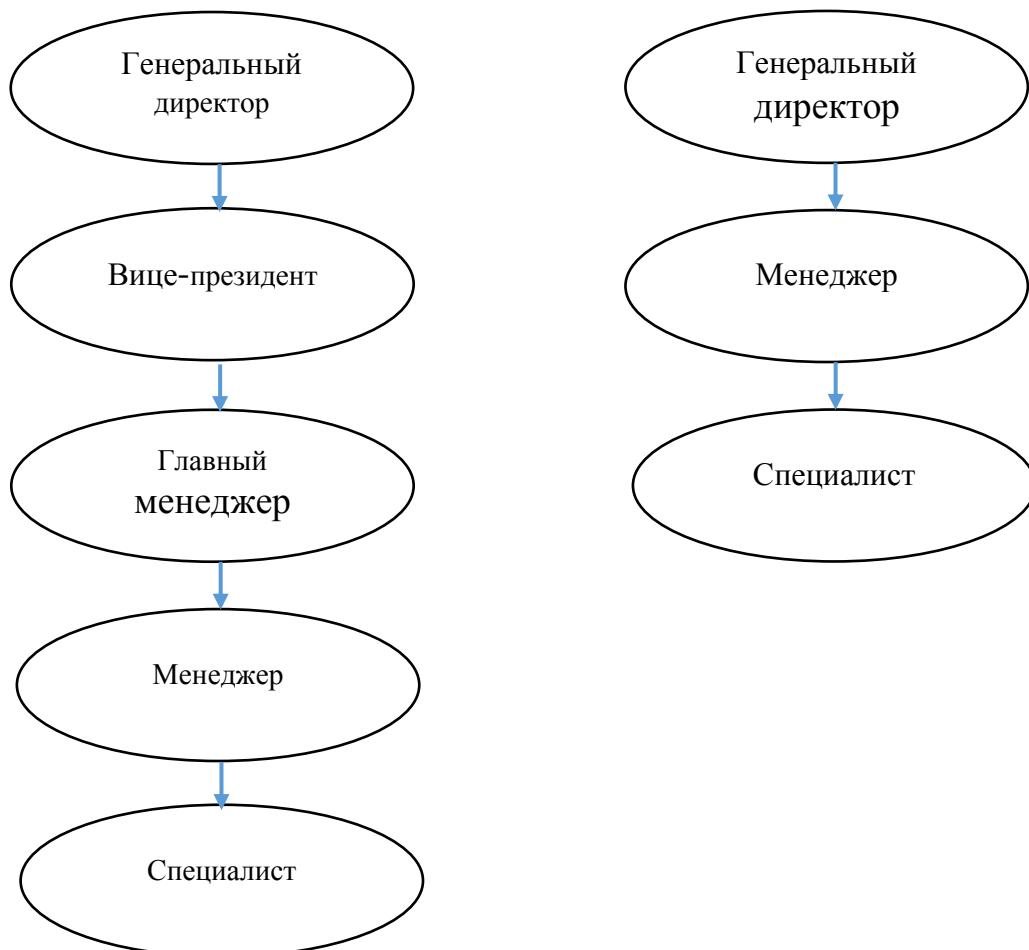
Основных компонентов, необходимых к учету при построении организационной структуры, всего шесть.

---

<sup>1</sup> Джумиго, Н.А., Петрова, Л.И. Организационная структура как объект стратегических изменений // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. 2017. № 2 (8). С. 111-118.

## 1. Иерархия подчинения.

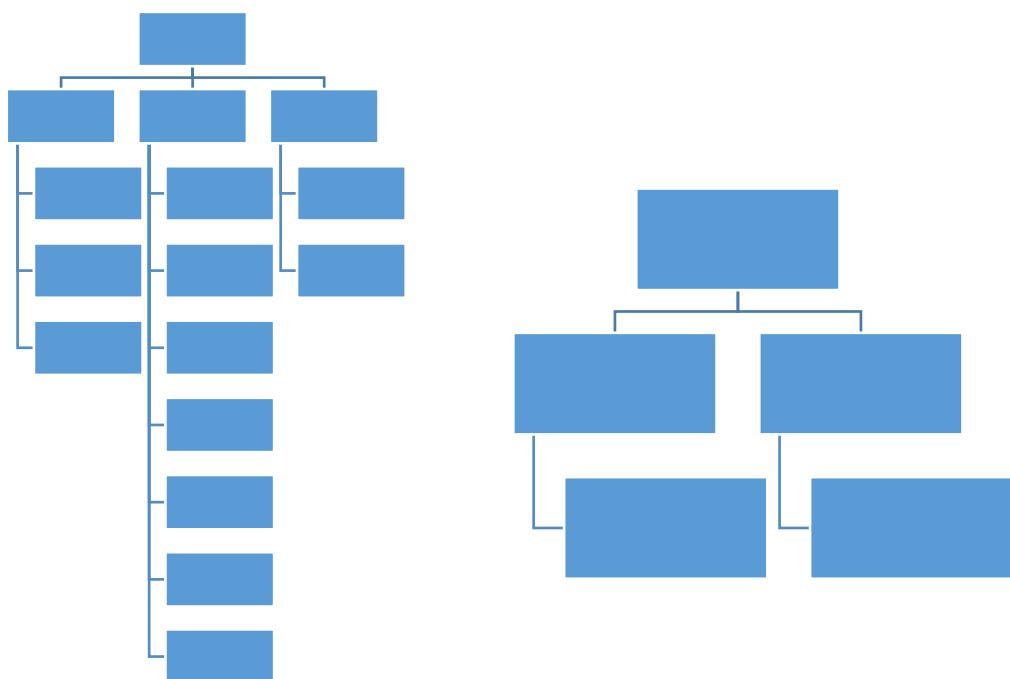
Ветви делегирования или иерархия подчинения является самым основным компонентом абсолютно любой организационной структуры. Под иерархией подчинения понимается построенная в компании вертикальная структура власти. Главой в такой схеме является руководитель компании, например, генеральный директор. Именно от него исходят остальные ветви подчинения: до заместителей, специалистов, сотрудников. Схематичное изображение такой организационной структуры наглядно и доступно показывается кто и кому подчиняется на предприятии (см. рис. 1).



*Рисунок 1. Пример линий власти. Слева — более длинная, справа — короткая.*

## 2. Предельный круг ответственности (область контроля)

Предельный круг ответственности (область контроля) компонент, указывающий на количество специалистов, которыми эффективно управляет руководитель. Чем выше отношение подчиненных к начальству, тем больше ответственность у руководителя и шире область его контроля (см. рис. 2).



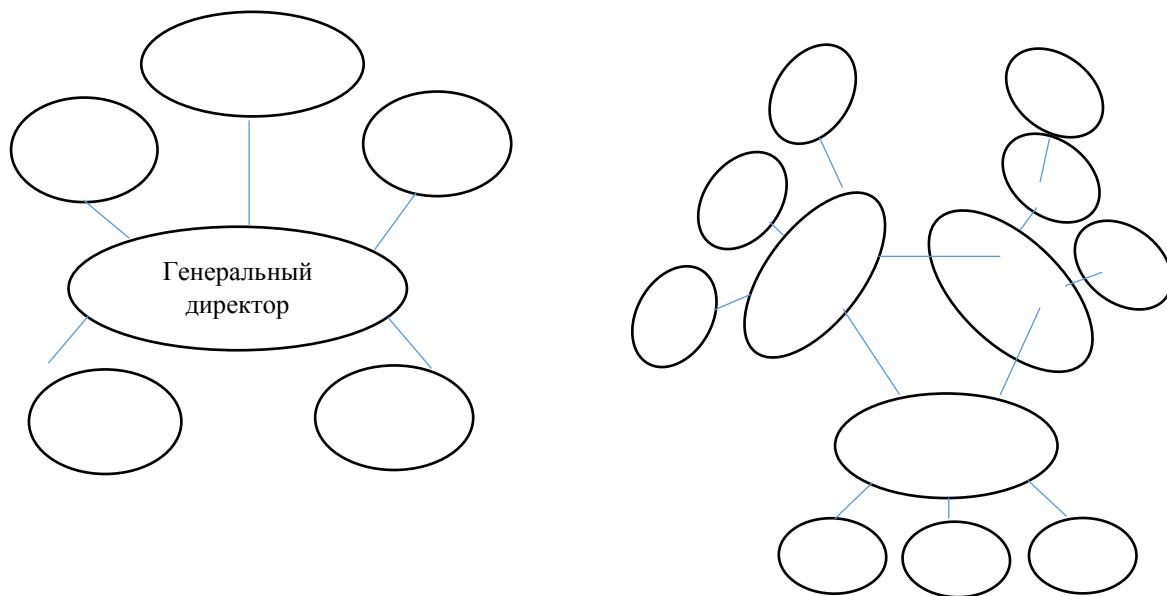
*Рисунок 2. Пример широкой (слева) и узкой (справа) области контроля.*

## 3. Централизация власти

Структура может называться централизованной и децентрализованной в зависимости от количества центров принятия решений. Если такой центр один – структура централизованная, если много – децентрализованная (см. рис. 3).

Данный элемент показывает, кто должен принимать решения в компании. Выбор делают с учетом факторов, которые влияют на централизацию и децентрализацию в пределах передачи контроля. С высококвалифицированным штатом сотрудников легко делегировать полномочия. Следствием будет децентрализация компании. При

делегировании полномочий руководитель должен контролировать работу. Но если между руководством и штатом хорошая коммуникативная связь, велика вероятность децентрализации власти. Важным фактором для централизации организационной структуры является увеличение расходов организации<sup>2</sup>.



*Рисунок 3. Пример централизованной (слева) и децентрализованной (справа) организационной структуры.*

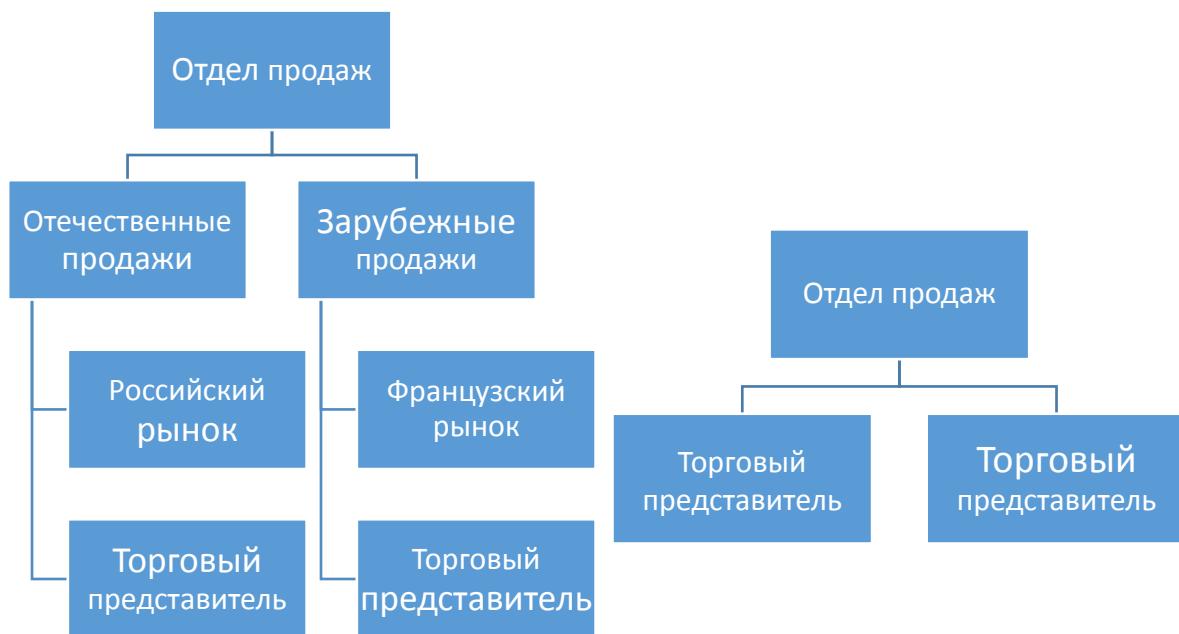
#### 4. Разделение труда в организации

Разделение труда или специализация - это способ организации деятельности компаний путем внедрения ряда должностей и рабочих мест для каждого сотрудника. Специализация может быть высокой или низкой степени. Высокая специализация в компании дает большой простор для действий сотрудников и максимальную самостоятельность, что в свою очередь благоприятно влияет на качество производимых товаров и предоставляемых услуг и на производительность в целом. Низкая степень специализации подразумевает выполнение специалистами компании

<sup>2</sup> Организационная структура предприятия: понятие, виды, принципы и этапы построения.

URL: <https://www.kom-dir.ru/article/3764-organizatsionnaya-struktura>

широкого спектра задач, в то время как при высокой каждый сотрудник выполняет отдельно взятую задачу. «Важно определить оптимальную долю разделения труда между органами управления<sup>3</sup> и производством, гарантирующую максимальную эффективность (производительность труда) при номинальной нагрузке. (см. рис. 4).



*Рисунок 4. Структура с высокой степенью специализации (слева) и с невысокой (справа).*

## 5. Формализация

Определение формализации подобно специализации, в отличие от того, что формализация определяет степень, в которой задачи и деятельность работника контролируются правилами и другими механизмами.

Формально построенная организационная структура ставит задачей отделить сотрудника от занимаемой им должности. Должность, статус, штатная единица величина стабильная, не меняется и не зависит от того, кому она принадлежит. В неформальной организационной структуре

<sup>3</sup> Балашов, А.П. Теория менеджмента: учеб. пособие. М., 2019 – 315 с.

главенствующая роль отводится понимаю личности, что в свою очередь позволяет личности свободно нарабатывать опыт и вместе с тем вкладывать новое содержание в занимаемую должность.

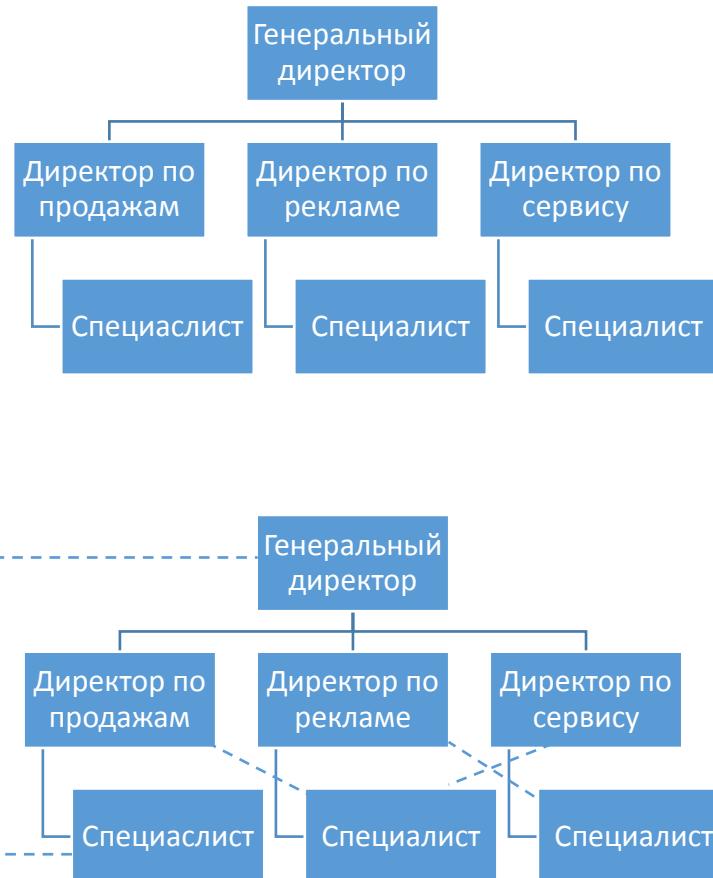


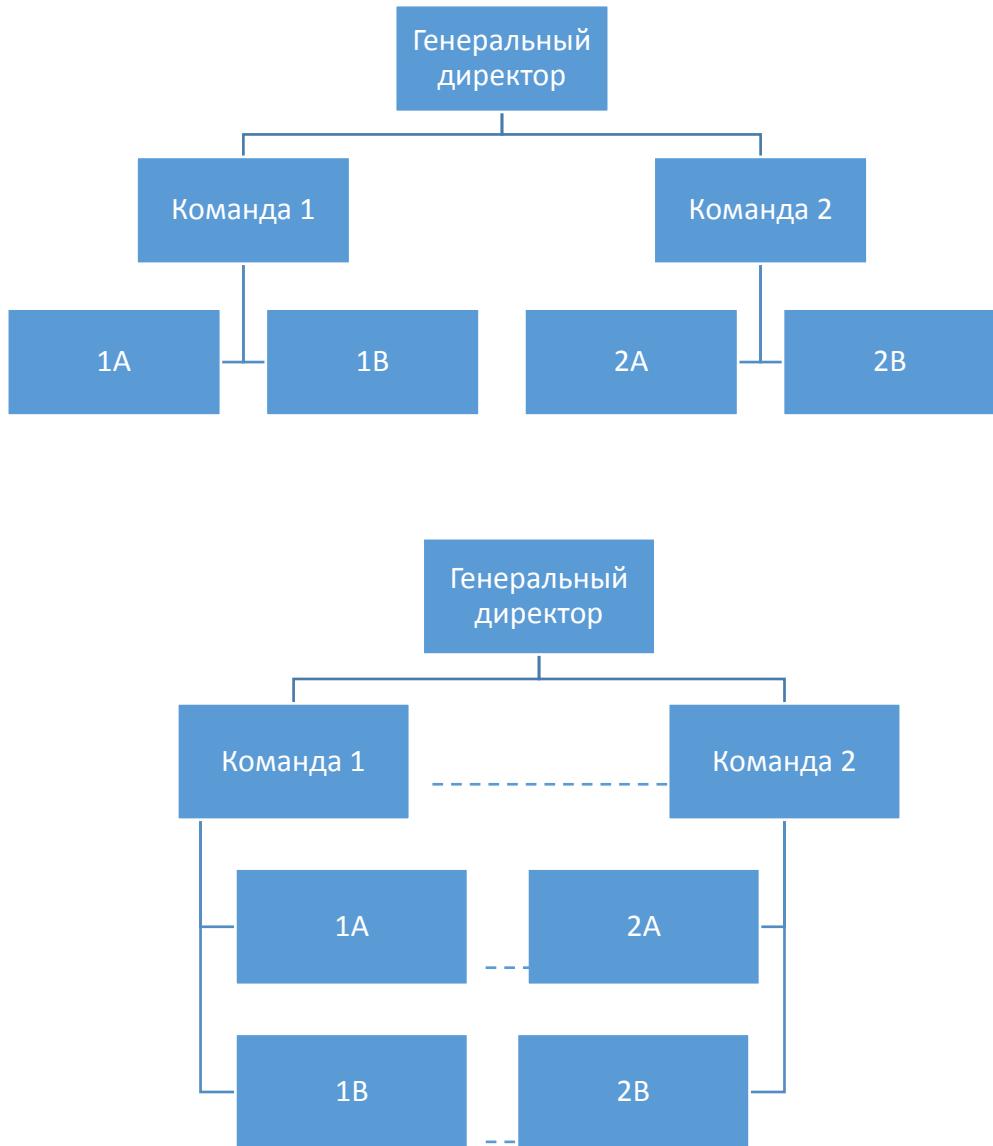
Рисунок 5. Формальная (сверху) и неформальная (снизу) структуры.

## 6. Департментализация

Департментализация является признаком, по которому происходит деление рабочего коллектива на отдельно взятые самостоятельные единицы. Иными словами, данный термин можно обозначить как распределение видов деятельности в обособленные производственные единицы с целью выполнения конкретных производственных задач.

Если данный процесс в организации жестко выстроен, то отдельные департаменты в организации практически не будут пересекаться в работе друг с другом. В противном случае при свободной департментализации рабочие коллективы/группы/отделы/управления и т.д. не ограничены в

своей деятельности, свободно взаимодействуют друг с другом и оказывают помощь. В большинстве случаев тип департментализации определяет характер всей организационной структуры.



*Рисунок 6. Жесткая (сверху) и свободная (снизу) департментализация.*

Таким образом, построение эффективной организационной структуры является важнейшим шагом создания и функционирования любой компании, особенно при условии соблюдения всех принципов данного процесса. Организационная структура должна быть направлена, в

первую очередь, на установление четких связей между руководством организации на всех уровнях, оптимальное взаимодействие с рабочим персоналом, и эффективное и рациональное использование трудовых ресурсов.

#### **Использованные источники:**

1. Балашов, А.П. Теория менеджмента: учеб. пособие. М., 2019. – 315 с.
2. Джумиго, Н.А., Петрова, Л.И. Организационная структура как объект стратегических изменений // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. 2017. № 2 (8). С. 111-118.
3. Организационная структура предприятия: понятие, виды, принципы и этапы построения. URL: <https://www.kom-dir.ru/article/3764-organizatsionnaya-struktura>
4. Теория менеджмента : учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. — М.: КНОРУС, 2016. — 316 с.
5. Тезяева, А.С. Построение и оценка организационной структуры предприятия // Молодой ученый. — 2017. — №17. — С. 383-386.